



PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. AMMAR TELEKOMUNIKASI INDONESIA, TANGERANG SELATAN

INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE AND WORK ENVIRONMENT PHYSICAL PERFORMANCE OF EMPLOYEES AT PT. AMMAR TELECOMMUNICATIONS INDONESIA, SOUTH TANGERANG

Rahayu Widyowati^{1*}, Laura Komala²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : rahayuwidyowati001@gmail.com^{1*}, dosen01013@unpam.ac.id²

Article history :

Received : 30-01-2025

Revised : 02-02-2025

Accepted : 04-02-2025

Published : 06-02-2025

Abstract

This research aims to determine the influence of Work Discipline and the Physical Work Environment on Employee Performance at PT Ammar Telekomunikasi Indonesia South Tangerang. The method used in this research is quantitative. The population in this study was all employees with a total of 65 employees. The sample used was 65 respondents using data collection techniques and questionnaires. Data analysis methods use validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis and hypothesis testing. Based on the research results, it shows that work discipline has an effect on employee performance, shown by the value of $t_{count} = 12.565$ while $t_{table} = 1.998$ ($t_{count} > t_{table}$). The physical work environment influences employee performance as shown by the value of $t_{count} = 17.928$ while $t_{table} = 1.998$ ($t_{count} > t_{table}$) with a significance level of $0.00 < 0.05$. Work Discipline and Physical Work Environment influence Employee Performance at PT Ammar Telekomunikasi Indonesia South Tangerang where the value of $f_{count} = 165.029$ $f_{table} = 3.15$ ($f_{count} > f_{table}$) with a significance of $0.000 < 0.05$. The multiple regression equation is as follows: $Y = 1.193 + 0.154$

Keywords: *Physical Work Environment, Work Discipline, Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ammar Telekomunikasi Indonesia Tangerang Selatan. Metode yang di gunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dengan jumlah 65 karyawan. Sampel yang digunakan sebanyak 65 Responden dengan Teknik pengambilan data dan angket kuesioner. Metode analisis data dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisi regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ditunjukkan dengan nilai thitung = 12,565 sedangkan ttable = 1,998 (thitung>tabel). Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan ditunjukkan nilai thitung = 17,928 sedangkan ttable = 1,998 (thitung>tabel) dengan taraf signifikan 0,00 < 0,05. Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ammar Telekomunikasi Indonesia Tangerang Selatan



dimana nilai $f_{hitung} = 165,029$ $f_{tabel} = 3,15$ ($f_{hitung} > f_{tabel}$) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Persamaan regresi berganda sebagai berikut: $Y = 1,193 + 0,154 X_1 + 0,798 X_2$ Korelasi berganda sebesar 0,918 Hasil uji koefisien determinasi sebesar 84,2% dan sisanya sebesar 15,8% dipengaruhi variabel lain.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja, Kinerja

PENDAHULUAN

Kementerian Komunikasi dan Informasi Republik Indonesia telah mengendalikan operasi organisasi telekomunikasi berdasarkan Undang-Undang Telekomunikasi nomor 36 tahun 1999, yang mencakup jaringan telekomunikasi. Pentingnya organisasi telekomunikasi secara strategis dalam mempromosikan persatuan nasional, memperlancar operasi pemerintah, memperkuat pembentukan tujuan pembangunan yang adil dan hasilnya, serta meningkatkan hubungan internasional. Selain itu, jaringan komunikasi memanfaatkan koneksi serat optik. Menghubungkan perangkat atau pengguna di dalam area jaringan tertentu adalah tujuan dasar kabel serat optik, seperti halnya jenis koneksi lainnya. Jenis kabel ini dapat diandalkan dalam penggunaan dan memiliki kecepatan akses yang tinggi serta kemampuan transfer data yang lebih cepat.

Kabel ini juga tidak terpengaruh oleh interferensi elektromagnetik karena tidak mengalirkan daya. Sebagai bagian dari strateginya untuk bersaing dalam skala global dan meningkatkan pertumbuhan di sektor jaringan telekomunikasi domestik, PT Ammar Telekomunikasi Indonesia Tangerang Selatan berupaya untuk meningkatkan pangsa pasar domestiknya. Untuk mencapainya, perusahaan berkomitmen untuk dikenal karena manajemen sumber daya manusia yang berkualitas tinggi secara konsisten.

Ketika penulis turun ke lapangan untuk mengamati para pekerja dan karyawan, mereka menemukan bahwa banyak dari mereka masih kurang disiplin, kurang inisiatif, dan kurang bertanggung jawab. Data berikut dilampirkan pada dokumen ini, yang merinci hasil dari masalah yang ditemukan selama pengamatan lapangan:

Tabel 1. 1
Data Kinerja Karyawan Pada PT. Ammar Telekomunikasi Indonesia
Tangerang Selatan

No	Aspek yang dinilai	JK	Target %	Mencapai Target		Tidak Mencapai Target	
				Orang	%	Orang	%
1	Kualitas	65	100%	15	23%	50	77%
2	Kuantitas	65	100%	25	38,4%	40	61,6%
3	Tanggung jawab	65	100%	50	76,9%	15	23,1%
4	Kerjasama	65	100%	20	30,7%	45	69,3%
5	Inisiatif	65	100%	15	23%	50	77%
RATA - RATA		65	100%	25	38%	40	77%

Sumber: PT. Ammar Telekomunikasi Indonesia, 2023

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa tidak semua tujuan berhasil dicapai saat mengevaluasi kinerja karyawan menurut standar perusahaan.

Alangkah baiknya jika beberapa tujuan dapat disempurnakan lebih lanjut. Misalnya, dalam hal kualitas, kami baru mencapai 23%, dan masih ada 77% yang belum melaksanakan tugas. Hal ini dibuktikan dengan banyaknya pekerja yang tidur siang atau bermain ponsel saat bekerja, serta masih banyaknya pekerja yang tidak mematuhi protokol yang ditetapkan saat menjalankan tugasnya



Tabel 1. 2
Data Absensi Karyawan PT Ammar Telekomunikasi Indonesia
Periode Tahun 2020-2023

Tahun	Jumlah Karyawan	JHK	Kondisi Absensi				Jumlah	Persentase (%)
			Terlambat	Ijin	Alpa	Bolos		
2020	65	260	20	25	15	21	81	31.2%
2021	65	260	24	20	17	23	84	32.3%
2022	65	260	23	28	15	28	94	36.2%
2023	65	260	26	31	20	30	107	41.2%
Rata-rata			23	26	17	26	92	35.2%

Sumber: Data primer diolah PT Ammar Telekomunikasi Indonesia, 2023

Statistik tersebut menunjukkan adanya kecenderungan fluktuasi absensi pegawai PT Ammar Telekomunikasi Indonesia dari tahun 2020 hingga tahun 2023. Dari 260 hari kerja pada tahun 2020, sebanyak 81 orang atau 31,2% dari total hari kerja, baik yang terlambat, diminta izin, tidak masuk kerja, maupun keduanya. Angka tersebut melonjak menjadi 32,3% pada tahun 2021, 36,2% pada tahun berikutnya, dan 41,2% pada tahun berikutnya. Kondisi ini jelas akan berujung pada kurangnya kepatuhan disiplin pegawai, yang akan menghambat kemampuan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Bahwa manusia, dalam perannya sebagai pekerja atau karyawan, merupakan variabel utama dalam membangun dan mencapai tujuan organisasi, terlihat jelas jika melihat keterkaitan antara kinerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja

Tabel 1. 3
Data Lingkungan Kerja Fisik Pada PT. Ammar Telekomunikasi Indonesia
Tangerang Selatan

No	Data Fasilitas	QTY	Tingkat Keberfungsian		KETERANGAN
			Berfungsi	Tidak Berfungsi	
1	Suhu ruangan (AC)	2	2	0	Suhu ruangan (AC) Masih sangat terbatas, masih banyak tempat yang tidak mendapatkan AC, sehingga membuat karyawan tidak nyaman
2	Warna (Cat Tembok)	4	4	0	Warna ruangan yang belum sesuai dan membuat tidak nyaman dalam bekerja
3	Penerangan Cahaya (Lampu)	5	4	1	Pergantian lampu belum dilaksanakan, sehingga membuat karyawan bekerja tidak optimal
4	Suara	1	1	0	Suasana ditempat kerja tidak nyaman karena terlalu dekat dengan pemukiman warga sehingga sering menimbulkan kebisingan

Sumber : PT Ammar Telekomunikasi Indonesia

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa PT. Ammar Telekomunikasi Indonesia memiliki lingkungan kerja dengan fasilitas AC yang sangat sederhana. Hal ini terlihat jelas ketika penulis mendatangi lokasi untuk melakukan observasi. Selain data di atas minimnya komunikasi antar pegawai juga menyebabkan kinerja menjadi tidak efektif dan beberapa ruangan kerja pegawai memiliki ruangan dengan cat tembok yang sudah kotor, melihat hal tersebut PT Ammar Telekomunikasi Indonesia harus memperbaiki lingkungan kerja yang meliputi penerangan, dan penggunaan warna, karena kurangnya hal tersebut dapat menurunkan kinerja pegawai dalam bekerja



METODE PENELITIAN

1. Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas

Validitas adalah menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadinya pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh penulis. Menurut Sugiyono (2016 : 361), validitas berarti terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Menurut Ghazali (2016:78), “menyatakan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu”.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independent, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas ini bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Menurut Menurut Ghazali (2016:103) pengujian multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2014: 139), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain.

3. Uji Regresi Linier

Menurut Sugiyono (2016: 188), analisis ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut Sugiyono (2016: 277), “mengemukakan bahwa analisis regresi ini digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independent dinaikan/diturunkan.”

4. Uji Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen baik secara parsial maupun simultan..



5. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) merupakan angka guna menyatakan atau digunakan guna mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap variabel Y (terikat).

6. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Menurut Sugiyono (2017:213) berpendapat “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan.”

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas

Tabel 4. 9
Hasil Validitas Berdasarkan Variabel Disiplin Kerja (X1)

No	Pernyataan	r tabel	r hitung	Keterangan
1	Pernyataan 1	0,244	0,924**	Valid
2	Pernyataan 2	0,244	0,955**	Valid
3	Pernyataan 3	0,244	0,935**	Valid
4	Pernyataan 4	0,244	0,919**	Valid
5	Pernyataan 5	0,244	0,931**	Valid
6	Pernyataan 6	0,244	0,816**	Valid
7	Pernyataan 7	0,244	0,957**	Valid
8	Pernyataan 8	0,244	0,958**	Valid
9	Pernyataan 9	0,244	0,918**	Valid
10	Pernyataan 10	0,244	0,910**	Valid

Sumber: Data Primer (data diolah peneliti dari kuesioner dengan SPSS versi 26)

Hasil perhitungan variabel Disiplin Kerja (X1) sangat baik, seperti yang ditunjukkan pada tabel di atas. Hal ini dikarenakan semua item pernyataan dianggap valid, karena persyaratan minimumnya lebih besar dari 0,244 ($r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$). Hal ini memastikan bahwa data yang dikumpulkan dari kuesioner dapat digunakan dengan tepat untuk tujuan penelitian



Tabel 4. 10
Hasil Validitas Berdasarkan Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2)

No	Pernyataan	r tabel	r hitung	Keterangan
1	Pernyataan 1	0,244	0,899**	Valid
2	Pernyataan 2	0,244	0,916**	Valid
3	Pernyataan 3	0,244	0,942**	Valid
4	Pernyataan 4	0,244	0,913**	Valid
5	Pernyataan 5	0,244	0,946**	Valid
6	Pernyataan 6	0,244	0,906**	Valid
7	Pernyataan 7	0,244	0,943**	Valid
8	Pernyataan 8	0,244	0,881**	Valid
9	Pernyataan 9	0,244	0,836**	Valid
10	Pernyataan 10	0,244	0,608**	Valid

Sumber: Data Primer (data diolah peneliti dari kuesioner dengan SPSS versi 26)

Hasil perhitungan untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) sangat baik, seperti yang ditunjukkan pada tabel di atas. Hal ini dikarenakan semua item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai minimumnya lebih besar dari 0,244, atau $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$. Hal ini memastikan bahwa data yang terkumpul dari kuesioner dapat dimanfaatkan dengan baik untuk keperluan penelitian

Tabel 4. 11
Hasil Validitas Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	r tabel	r hitung	Keterangan
1	Pernyataan 1	0,244	0,889**	Valid
2	Pernyataan 2	0,244	0,882**	Valid
3	Pernyataan 3	0,244	0,904**	Valid
4	Pernyataan 4	0,244	0,944**	Valid
5	Pernyataan 5	0,244	0,950**	Valid
6	Pernyataan 6	0,244	0,944**	Valid
7	Pernyataan 7	0,244	0,948**	Valid
8	Pernyataan 8	0,244	0,926**	Valid
9	Pernyataan 9	0,244	0,920**	Valid
10	Pernyataan 10	0,244	0,723**	Valid

Sumber: Data Primer (data diolah peneliti dari kuesioner dengan SPSS versi 26)

Semua item dalam pernyataan dianggap valid karena persyaratan minimum agar dianggap valid adalah lebih besar dari 0,244, atau ($r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$), seperti yang ditunjukkan pada tabel di atas. Ini menunjukkan bahwa perhitungan yang dilakukan untuk variabel Kinerja Karyawan, atau (Y), menunjukkan hasil yang sangat baik. Ini memastikan bahwa data yang dikumpulkan dari kuesioner dapat digunakan dengan tepat untuk tujuan penelitian



b. Uji Reliabilitas

Tabel 4. 12
Hasil Uji Reabilitas Variabel Independent dan Dependen

Variabel	Cronbatch alpha	Standar Cronbatch alpa	Keputusan
Disiplin Kerja (X1)	0,980	0,600	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	0,967	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,974	0,600	Reliabel

Sumber : Data Primer (data diolah peneliti dari kuesioner dengan SPSS versi 26)

Ketiga variabel tersebut, yaitu Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja Fisik (X2), dan Kinerja Karyawan (Y), masing-masing mempunyai nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,600, sehingga dapat dikatakan reliabel, berdasarkan hasil uji tabel

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4. 13
Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov Smirnov Test

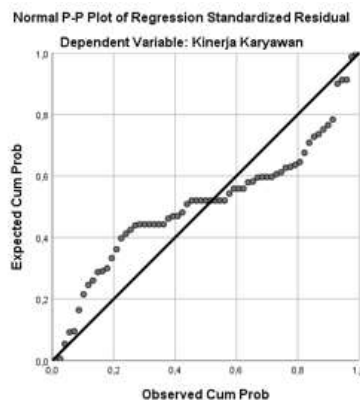
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,86774656
Most Extreme Differences	Absolute	,180
	Positive	,168
	Negative	-,180
Test Statistic		,180
Asymp. Sig. (2-tailed)		,195 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Data Diolah dengan SPSS versi 26

Berdasarkan hasil pengujian yang telah disebutkan sebelumnya, tingkat signifikansinya adalah $0,195 > 0,05$, yang berarti nilai hasil tersebut lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, pengujian ini mengandaikan persamaannya berdistribusi normal. Untuk menentukan syaratnya, yaitu dengan membandingkan distribusi normal dengan distribusi kumulatif. Jika data berdistribusi normal, maka akan ditarik garis diagonal..

b. Uji Multikolinearitas

Data yang diuji terdistribusi normal karena, seperti ditunjukkan dalam grafik plot probabilitas normal pada gambar di atas, titik-titiknya diberi jarak di sepanjang garis diagonal



Sumber : Data diolah dari kuesioner dengan SPSS 26

Gambar 4. 2
Uji Normalitas Data

c. Uji Heterokedastisitas

Tabel 4. 15
Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,941	1,497		1,965	,054
	Disiplin Kerja	-,060	,083	-,201	-,729	,469
	Lingkungan Kerja Fisik	,057	,092	,171	,619	,538

a. Dependent Variable: RES2

Sumber : Data diolah dari kuesioner dengan SPSS versi 26

Karena nilai kedua variabel bebas tersebut lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas, seperti terlihat pada tabel 4.15 di atas, dimana nilai signifikansi variabel disiplin kerja (X1) sebesar 0,469 dan variabel lingkungan kerja fisik (X2) sebesar 0,538

3. Uji Regresi Linier

Tabel 4. 16
Hasil pengujian Analisis Regresi Linier sederhana Secara Parsial Variabel Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,478	2,241		2,891	,005
	Disiplin Kerja	,790	,062	,847	12,656	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer (data diolah peneliti dari kuesioner dengan SPSS versi 26)

Nilai konstanta sebesar 6,478 menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan (Y) sebesar 6,478 poin tanpa adanya variabel Disiplin Kerja (X1).



Disiplin Kerja (X1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,790, yang menunjukkan bahwa untuk setiap perubahan satu unit pada X1, akan terjadi perubahan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,790 poin, dengan asumsi konstanta dan tidak ada perubahan pada X1

Tabel 4. 17
Hasil pengujian Analisis Regresi Linier sederhana Secara Parsial Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,268	1,870		,678	,500
	Lingkungan Kerja Fisik	,950	,053	,914	17,928	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber:

Data Primer (data diolah peneliti dari kuesioner dengan SPSS versi 26)

Tidak adanya variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) mengakibatkan nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 1,268 poin, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai konstanta sebesar 1,268.

Apabila nilai konstanta tetap dipertahankan dan tidak terjadi perubahan pada variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2), maka setiap perubahan X2 sebesar 1 satuan akan menyebabkan perubahan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,950 poin. Hal ini dikarenakan nilai koefisien regresi X2 sebesar 0,950.

Tabel 4. 18
Hasil pengujian Analisis Regresi Linier Berganda Secara Simultan Variabel Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,193	1,853		,644	,522
	Disiplin Kerja	,154	,103	,165	1,500	,139
	Lingkungan Kerja Fisik	,798	,114	,768	6,977	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer (data diolah peneliti dari kuesioner dengan SPSS versi 26)

Apabila Lingkungan Kerja Fisik (X2) dan Disiplin Kerja (X1) tidak mengalami perubahan, maka nilai konsistensi Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 1,193 poin, sebagaimana dinyatakan oleh $b = 1,193$

Dengan asumsi nilai Lingkungan Kerja Fisik (X2) mengalami kenaikan secara konstan dan tidak terjadi perubahan Disiplin Kerja (X1), persamaan $b_1 = 0,154$ menunjukkan bahwa akan terjadi peningkatan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,154 poin

Dengan asumsi nilai Disiplin Kerja (X1) tetap konstan, maka persamaan $b_1 = 0,798$ menunjukkan bahwa kenaikan Lingkungan Kerja Fisik (X2) sebesar 0,798 poin akan mengakibatkan kenaikan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,798 poin



4. Uji Korelasi

Tabel 4. 19
Hasil Uji Koefisien Kolerasi Variabel Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations	
		Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	,847**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	65	65
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,847**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	65	65

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data Primer (data diolah peneliti dari kuesioner dengan SPSS versi 26)

Mengingat output di atas menunjukkan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel tersebut saling berkorelasi, dan nilai signifikansi $< 0,05$ antara Disiplin Kerja (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan adanya hubungan antara keduanya

Hasil korelasi Pearson antara Disiplin Kerja (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,847 yang termasuk dalam kategori tingkat hubungan sangat tinggi berdasarkan kaidah derajat hubungan pada nilai output di atas.

Tabel 4. 20
Hasil Uji Koefisien Kolerasi Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations	
		Lingkungan Kerja Fisik	Kinerja Karyawan
Lingkungan Kerja Fisik	Pearson Correlation	1	,914**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	65	65
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,914**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	65	65

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data Primer (data diolah peneliti dari kuesioner dengan SPSS versi 26)

Output di atas menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut berkorelasi dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$, yang berarti terdapat hubungan antara Lingkungan Kerja Fisik (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dapat diartikan bahwa terdapat hubungan antara kedua variabel tersebut apabila nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05

Lingkungan Kerja Fisik (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) dinilai memiliki hubungan yang sangat kuat, berdasarkan pedoman derajat hubungan pada nilai korelasi Pearson sebesar 0,914 yang diberikan pada nilai output di atas



5. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4. 21
Hasil Uji Koefisien Determinasi Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,847 ^a	,718	,713	6,555

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber: Data Primer (data diolah peneliti dari kuesioner dengan SPSS versi 26)

Nilai 0,718 untuk koefisien korelasi, yang juga dikenal sebagai R Square, dihasilkan dari data dalam tabel 4.22. Korelasi sebesar 71,8% antara variabel independen dan dependen menunjukkan hubungan yang sangat kuat. Namun, faktor tambahan yang tidak termasuk dalam penelitian ini menyumbang 28,2% dari variasi tersebut

Tabel 4. 22
Hasil Uji Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,914 ^a	,836	,834	4,994

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik

Sumber: Data Primer (data diolah peneliti dari kuesioner dengan SPSS versi 26)

R Squared, nilai koefisien korelasi, keluar pada angka 0,836 berdasarkan data pada tabel 4.23. Dengan nilai R-squared sebesar 83,6%, variabel independen sangat terkait dengan variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Sementara 16,4% dari variasi tersebut disebabkan oleh faktor-faktor yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Tabel 4. 23
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Berganda antara Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,918 ^a	,842	,837	4,946

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer (data diolah peneliti dari kuesioner dengan SPSS versi 26)

Dari data pada tabel 4.24 diperoleh nilai koefisien korelasi atau yang disebut dengan R Square sebesar 0,842. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel bebas dengan variabel Kinerja Karyawan cukup kuat, yakni sebesar 84,2%. Sementara sisanya, yakni sebesar 15,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak termasuk dalam penelitian ini



6. Uji Hipotesis

Tabel 4. 24
Hasil Uji Parsial Variabel Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,478	2,241		2,891	,005
	Disiplin Kerja	,790	,062	,847	12,656	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer (data diolah peneliti dari kuesioner dengan SPSS versi 26)

Berdasarkan hasil uji parsial diatas, diperoleh nilai t_{hitung} untuk variable Disiplin Kerja (X1) adalah 12,656, sedangkan t_{tabel} pada tarafnyata $\alpha = 0,05$ *degrees of freedom* (df) = 65 – 3 = 62 menghasilkan t_{hitung} 1,998. Dari penjelasan table diatas menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{table} (12,656 > 1,998) serta memiliki nilai sigifikan lebih kecil 0,05 (0,00 < 0,05).

Tabel 4. 25
Hasil Uji Parsial Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,268	1,870		,678	,500
	Lingkungan Kerja Fisik	,950	,053	,914	17,928	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer (data diolah peneliti dari kuesioner dengan SPSS versi 26)

Berdasarkan hasil uji parsial diatas, diperoleh nilai t_{hitung} untuk variable Lingkungan Kerja Fisik (X2) adalah 17,928, sedangkan t_{tabel} pada tarafnyata $\alpha = 0,05$ *degrees of freedom* (df) = 65 – 3 = 62 menghasilkan t_{hitung} 1,998. Dari penjelasan table diatas menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{table} (17,928 > 1,998) serta memiliki nilai sigifikan lebih kecil 0,05 (0,00 < 0,05).

Tabel 4. 26
Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara Variabel Disiplin Kerja (X1) dan Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		ANOVA ^a				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8072,969	2	4036,484	165,029	,000 ^b
	Residual	1516,477	62	24,459		
	Total	9589,446	64			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja

Sumber: Data Primer (data diolah peneliti dari kuesioner dengan SPSS versi 26)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada tabel di atas, diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (165,029 > 3,15), hal ini juga diperkuat dengan nilai probability signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian maka H_0 ditolak H_a diterima yakni hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikansi secara bersama–sama antara variable Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima



KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Ammar Telekomunikasi Indonesia sebagai berikut

1. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan Uji hipotesis diperoleh hasil thitung > ttabel ($12,656 > 1,998$) serta memiliki nilai sig < 0,05 ($0,000 < 0,05$), Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara persial antara Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan. Persamaan regrensi $Y = 6,478 + 0,790 X_1$. Nilai koefisien regresi sebesar 0,790 artinya kedua variabel disiplin kerja memiliki tingkatan hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,718 artinya kedua variabel memiliki tingkatan hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 71,8%.
2. Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan Uji hipotesis diperoleh hasil thitung > ttabel ($17,928 > 1,998$) serta memiliki nilai sig < 0,05 ($0,000 < 0,05$), dengan persamaan regrensi $Y = 1,268 + 0,950 X_2$. Nilai koefisien regresi sebesar 0,950 artinya variabel lingkungan kerja fisik memiliki tingkatan hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,836 artinya kedua variabel memiliki tingkatan hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien 115 determinasi sebesar 83,6%. artinya H_a diterima dengan kata lain bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sesuai dengan hasilnya yang positif, maka semakin baik Lingkungan Kerja Fisik yang didapatkan dan dimiliki karyawan diperusahaan maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat.
3. Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan Uji hipotesis diperoleh Hasil Fhitung > Ftable ($165,029 > 3,15$) sertamemilikinilai sig < 0,05 ($0,000 < 0,05$), artinya H_a 3 diterima dan H_0 3 ditolak. persamaan regrensi $Y = 1,93 + 0,154 X_1 + 0,798 X_2$, nilai koefisien kolerasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terkait diperoleh sebesar 0,918 artinya memiliki hubungan yang sangat kuat, nilai koefisien determinasi 0,842 atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 84,2% sedangkan sisanya sebesar 15,8 % dipengaruhi faktor lain

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Afif, M., Sukariyono, D., & Rachman, A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Taman Dayu Golf Club & Resort Bagian Housekeeping Di Prigen Pasuruan. *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis*, 7(1), 84-95.
- Al Mansyah, W. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Gardener Pada Pt Iss Indonesia Area Pusat Pengelolaan Gbk Jakarta. *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 1(8), 1933-1942.
- Amanu, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Ziqo Media Mandiri Kabupaten Tegal (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS PANCASAKTI TEGAL).



- Andriyanto, M. P., Murdiyanto, E., & Putra, A. P. M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Gula Merah UD Bunga Mas. *Populer: Jurnal Penelitian Mahasiswa*, 2(4), 114-128.
- Angga, A. A. S. R. A., Rahman, S., Saputro, A. H. S. A. H., & Wijaya, F. W. F. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Kerupuk Edun Muhammad Cucu. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 9(4), 1455-1463.
- Arief Budi Santoso (2018) Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Panen Cabang Ponndok Indah. *Jurnal KREATIF : Pemasaran, Sumberdaya Manusia dan Keuangan*, Vol. 6, No. 1, Januari 2018
- Bolang, M. R., Runtuwarow, R., & Londa, M. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(1).
- Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal maksipreneur: manajemen, Koperasi, dan entrepreneurship*, 8(2), 191-206.
- Derchi, G., Vano, M., Ceseracciu, L., Diaspro, A., & Salerno, M. (2018). Stiffness effect of using polywave or monowave LED units for photo-curing different bulk fill composites. *Dental materials journal*, 37(5), 709-716.
- Diana, T., & Rahmat, D. (2022). Analisis Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wahana Suksesindo Utama Kabupaten Sanggau. *Jurnal Ekonomi STIEP*, 7(1), 25-33.
- Dita, S. A., Yatingrum, A., & Rustianawati, M. (2024). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 3 Subregional Jawa Tanjung Tembaga Probolinggo. *JUMAD: Journal Management, Accounting, & Digital Business*, 2(2), 151-160.
- Evasari, A. D., & Yani, A. (2023). Pengaruh Work From Home (WFH), Fasilitas dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dosen Universitas Islam Kadiri pada Masa Pandemi: The Effect of Work From Home (WFH), Facilities and Work Environment on the Work Productivity of Lectures of Kadiri Islamic University During Pandemic. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 25(2), 99-108.
- Fadillah, S., & Jamiat, N. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Front Office Pada Maybank Cabang Martadinata Bandung. *eProceedings of Management*, 7(2).
- Fina, A., & Fadhilah, R. (2024). Efektivitas Penggunaan Penerjemah Bahasa Isyarat Pada Penayangan Televisi Bagi Penyandang Tunarungu di SLB Negeri 1 Ngawi (*Doctoral dissertation*, IAIN PONOROGO).
- Firdaus, R. L. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perumdam Mojopahit Mojokerto (The Effect of Workload, Work Stress, and Work Environment on Employee Performance at Perumdam Mojopah Mojokerto) (*Doctoral dissertation*, Universitas 17 Agustus 1945).



- Hasyim, W., Putra, M., & Wijayati, A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 10(2), 583-589.
- Hoeruddin, H., Suroso, S., & Karnama, M. M. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Pangkalan Kabupaten Karawang. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(3), 1788-1797.
- Huda, M., & Azar, M. A. S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Forisa Nusapersada Lamongan. *HUMANIS: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 13(2), 160-172.
- Ishak, M. (2016). Minat mahasiswa Pendidikan Jasmani Kesehatan dan Rekreasi (PJKR) pada pembelajaran Golf di STKIP Pasundan Cimahi. *Jurnal Pendidikan Jasmani dan Olahraga*, 1(2), 43-56.
- Mangkunegara, M. A. P., & Hasibuan, M. M. S. (2000). 2.2 MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA.
- Nurlita, S. (2023). Efektivitas Kinerja Pemerintahan Desa Dalam Mewujudkan Visi Misi Kepala Desa Di Desa Jaya Kecamatan Kuantan Tengah Kabupaten Kuantan Singingi. *JUHANPERAK*, 4(1), 1167-1186.
- Oktafiani, D., & Wardhana, A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Polri pada Kantor Polres Cilegon. *eProceedings of Management*, 5(1).
- Rahmanita, H. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Dinas Sosial Prov. DKI Jakarta)* (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).
- Rumastari, R. P., & Sunindyo, A. (2019). Analisis pengaruh kualitas pelayanan, produk, harga, dan lokasi terhadap kepuasan nasabah (Studi kasus pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Unit Ngesrep Semarang). *Keunis*, 7(2), 5-29.
- Ruslan, R. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bringin Karya Sejahtera Kantor Wilayah Jakarta Iii. *Anthronomics: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(3), 174-183.
- Sari, K. A., Prasetyo, Z. K., & Wibowo, W. S. (2017). Pengembangan Lembar Kerja Peserta Didik Ipa Berbasis Model Project Based Learning Untuk Meningkatkan Keterampilan Kolaborasi Dan Komunikasi Peserta Didik Kelas Vii Development Of Science Student Worksheet Based On Project Based Learning Model To Improve Collaboration And Communication Skills Of Junior High School Student. *Jurnal TPACK IPA*, 6(8), 461-467.
- Susanti, Y., & Mawardi, S. (2024). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BRI CORPORATE UNIVERSITY JAKARTA SELATAN. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 323-332.